

## MANIFESTĂRI ALE STĂRII DE BINE LA ANGAJAȚI

*Tatiana DOBROVOLSCHI, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației*

*The topic of psychological wellbeing is crucially important for corporate practice. Working skills of employees have direct consequences upon them manifesting through human senses inside and outside of organizational environment. Whatever employees would undertake, they are exposed to integrated factors of organizational processes, experiencing wellbeing in various situations. Only developing ways to improve employees' wellbeing we can sustain positive atmosphere based on strong interpersonal relationships, cooperation and satisfaction of life.*

Sănătatea organizațională este o parte componentă a stării de bine în organizații, asupra căreia s-au efectuat ample cercetări pe plan mondial, fiind o temă de mare interes și este definită drept crearea unui mediu care să promoveze o stare de mulțumire, care să le permită angajaților să se dezvolte și să-și atingă cel mai înalt potențial pentru beneficiul lor și al organizației.

*Starea de bine* este un concept larg ce se referă la persoană și include, pe lângă sănătate, experiențe de viață (satisfacția în viață, bucurie, fericire etc.), iar în context organizațional, experiențe generale legate de muncă (satisfacție față de muncă, atașament etc.) și dimensiuni specifice (satisfacția față de colegi și față de remunerare). Potrivit unor autori (Diener, Emmons, Larsen & Griffin [2]), *starea subiectivă de bine* este nuanțată de câteva dimensiuni: *satisfacția de viață* – ce depinde de cât de bine o duc oamenii în sferile majore ale vieții, precum relațiile interpersonale, sănătate, muncă, venituri, spiritualitate și timp liber, *starea emoțională de bine* – înglobează totalitatea sentimentelor și emoțiilor pozitive și negative, care prin raportare oferă ilustrarea „balanței de fericire”, numită și nivelul de fericire perceput și *prosperitatea psihologică* – indică aspectele vieții, pe care psihologii ca C.Ruff, C.Keyes, R.Ryan le consideră ca fiind responsabile de plăcere și sentimentele emoționale de fericire, însă și de modul în care individul uman reușește în sferile de baza a vieții sale [5].

Ca și componentă a stării de bine, satisfacția în muncă este o stare pozitivă care rezultă din atitudinea angajatului la locul de muncă. Atitudinea pozitivă față de muncă influențează în mod direct performanțele individuale și, implicit, cele ale organizației, fiind o dovadă a profesionalismului [3].

Sănătatea și starea de bine este foarte importantă pentru practica organizațională din mai multe motive. În primul rând, experiențele individului la locul de muncă au consecințe directe asupra sa. Mai mult, aceste experiențe generează efecte și în afara muncii individului, acesta situându-se în mediul organizațional cu toate simțurile: tactil, vizual, olfactiv, auditiv. Orice ar gândi, ar simți sau ar face, ei sunt expuși unei acțiuni integrate a diferitelor procese organizaționale, trăind starea de bine fizic și psihic, în diferitele situații și contexte prin care trece organizația [1,4].

În esență, starea subiectivă de bine generală este expresia stilului de viață a individului, apreciat în mod subiectiv de către acesta și înțeles ca fiind recompensator din punct de vedere psihologic și social, este fericirea pe care indivizii o înțeleg prin prisma propriei experiențe și o evaluează ca fiind sau nu optimă. Anume aceste motive au stat la baza inițierii cercetării noastre care ne-ar permite o abordare mai amplă și mai profundă a influenței stării subiective de bine asupra personalității umane.

**Scopul** cercetării constă în *studierea comparativă a stării de bine la angajații de diferite categorii profesionale*. Pentru realizarea cercetării date am recurs la un eșantion compus din 47 angajați ai Centrului comercial „Zikkurat-market” din mun. Chișinău, cuprinși între vârsta de 22-46 ani din departamente diferite (departamentul administrativ – 16 manageri; departamentul comercial – 20 vânzători-consultanți; departamentul administrare patrimoniu – 11 hamali). Acestora li s-au aplicat următoarele instrumente de cercetare: *Chestionarul de diagnosticare a stării subiective și psihologice de bine (Scala satisfacție față de viață, Scala stării emoționale de bine și Scala prosperității psihologice)*, elaborat de Diener, Emmons, Larsen și Griffin, în 1984, și *Chestionarul „Satisfacție în muncă”*, elaborat de Ticu Constantin, în 2004. Rezultatele obținute sunt prezentate în diadramele 1 și 2.

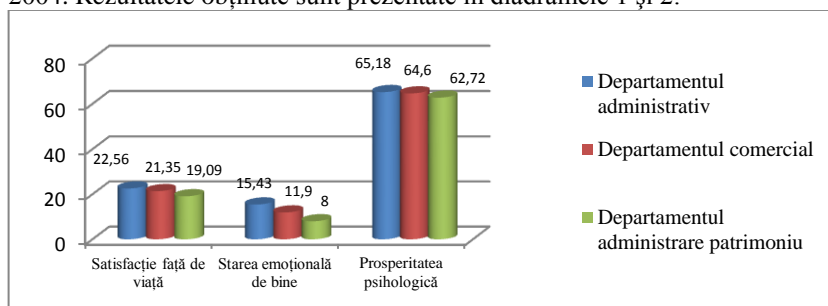


Diagrama 1. Valorile medii ale indicatorilor stării de bine la angajați

Din datele de mai sus observăm că există o diferență semnificativă la pragul de semnificație  $p = 0,044$ , în ceea ce privește diferența de medii la scala stării emoționale de bine, atestată în cadrul departamentului administrare patrimoniu. Acest rezultat poate fi condiționat de factori interiori și exteriori, atât din mediul de lucru, familie, relații interpersonale, cât și din cauza obiectivelor nerealizate, ce influențează starea de bine.

În cazul celorlalte două scale (satisfacție față de viață și prosperitate psihologică) s-a obținut o diferență nesemnificativă între mediile celor trei departamente.

Iar, dacă e să analizăm o altă componentă a stării de bine – *satisfacția în muncă*, putem observa următoarele rezultate:

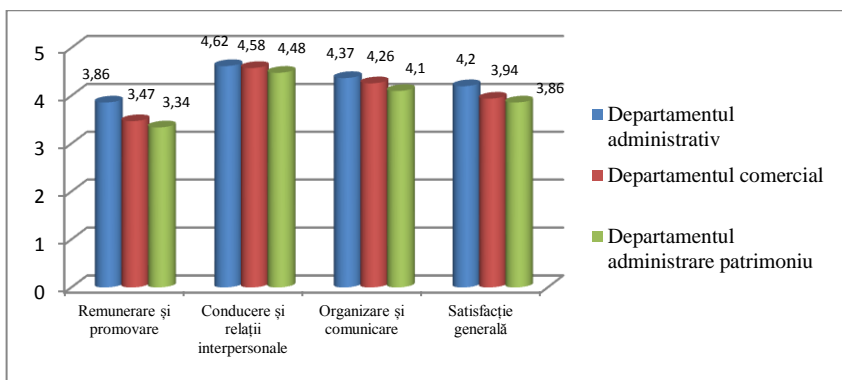


Diagrama 2. Valorile medii la variabila satisfacția în muncă la angajați

Analizând valorile medii și frecvențele la fiecare factor al satisfacției în muncă, putem menționa o consecutivitate a satisfacției la nivel de departamente, și anume: 1) angajații departamentului administrativ – managerii; 2) departamentul comercial – vânzătorii consultanți și 3) departamentul administrare patrimoniu. Aceste tendințe ar putea fi condiționate de climatul psihosocial de lucru, a organizării muncii, aprecierii, remunerării și statutului social etc.

#### Concluzii generale:

- Specificul activității ocupaționale condiționează diferențe în manifestarea stării de bine la angajații departamentelor organizației „Zikkurat-market”;
- Există diferențe semnificative în manifestarea satisfacției de viață și satisfacției generale față de muncă la angajații din departamentele „Zikkurat-market”;
- Manifestarea nivelului stării subiective de bine la angajații din departamentul administrare patrimoniu prezintă un nivel mai scăzut al stării de bine decât la angajații din departamentul administrativ și cel comercial, fapt care poate fi explicat prin diferența statutului profesional, a specificului activității, a sarcinilor îndeplinite de către angajații departamentului de administrare a patrimoniului etc.

#### Referințe:

1. AVRAM E., COOPER C. *Psihologia organizațional-managerială. Tendințe actuale*. Iași: Polirom, 2008, p. 343-366, 500; 520-541; 633-634; 726-731.
2. DIENER E. *Assessing Subjective Well-Being – Progress and Opportunities*, „Social Indicators Research”, vol. 31, no.2, 1994, p.103-157.
3. JAMES L.R., JONES A.P. *Perceived job characteristics and job satisfaction: An examination reciprocal causation*. *Personnel Psychology*, 33, p.97-135.
4. KUPERS W. *Phenomenology and Integral Pheno-Practice of Well-Being in Organizations*. *Culture and Organization*, 11(3), 2005, p. 221-232.
5. RYFF C. & SINGER B. *From Social Structure to Biology. Interactive Science in Pursuit of Human Health and Well-Being*, in Snyder, Charles și Lopez, Shane. *Handbook of Positive Psychology*, Oxford, Oxford University Press, 2005, p.541-555.